

Аналитическая справка по результатам реализации Программы наставничества в 2022-2023 учебном году.

В 2022-2023 учебном году в МДОУ была начата реализация Программы наставничества для молодых педагогов. В первый год работы по Программе главной целью было создать условия молодым специалистам для профессиональной адаптации и профессионального развития. В период с 17 мая по 31 мая 2022 года в детском саду было проведен итоговый мониторинг. **Форма наставничества:** педагог-педагог. **Общее количество пар\групп,** участвующих в программе наставничества МДОУ: одна пара на старте программы, и завершили программу также одна пара.

Факторы SWOT	позитивные	негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны: Возможность поощрения со стороны администрации педагогов-наставников, активно участвующих в программе. Возможность поощрения молодых педагогов, мотивированных на повышение своего профессионального мастерства, со стороны администрации. Взаимообмен между наставляемым и наставником профессиональными компетенциями. Рост профессионального мастерства мотивированного к педагогической деятельности молодого воспитателя, его деловой и социальной активности. Высокий кадровый потенциал наставника. Наставник и наставляемый участвуют в конкурсных движения, проектной деятельности. Созданы условия для профессиональной и социальнобытовой адаптации молодых педагогов. Повысился уровень профессиональной (личностной, предметной, методической, психолого-педагогической и коммуникативной) компетентности молодого педагога и его наставника. Повысился уровень методического мастерства в подготовке и</p>	<p>Слабые стороны: Нежелание наставника разрабатывать индивидуальный маршрут профессионального развития молодого педагога, следовать индивидуальным запросам наставляемых по причине профессионального выгорания и перегрузок в работе. Недостаточная готовность и нежелание молодых педагогов к «опеке» со стороны наставников. Недостаточен опыт работы педагогов-наставников по использованию психолого-педагогических (в т.ч. инклюзивных) технологий, которым они могли бы поделиться с молодыми учителями.</p>

	<p>проведении НОД. Наставляемый стал интересоваться новой информацией (участие в предметных, методических вебинарах, конференциях в течение года.</p> <p>В процессе работы над реализацией программы наставник повысил профессиональный уровень, получил стимул для творчества. Он постоянно находится в поиске новых форм и методов преподавания. Так же учится у молодых, расширяя навыки и умения по работе с современными технологиями обучения. Молодой педагог учится выстраивать отношения с коллегами, повышают профессиональный уровень.</p> <p>Разработка образовательных продуктов молодыми специалистами в режиме сотрудничества с наставниками (технологические карты НОД, сценарии развлечений и т.д.)</p> <p>У молодого педагога после общения с наставником отмечают снижение уровня тревожности, повышение уровня уверенности в собственных силах</p>	
<p>Внешние</p>	<p>Возможности</p> <p>Наличие организационно-методического сопровождения участия молодых педагогов и наставников в профессиональных конкурсах. Наличие муниципальной инфотеки методических материалов (видеозаписи НОД, конспектов, сценариев и пр.) Создана и реализуется региональная программа наставничества.</p> <p>Наличие предложений для осуществления дистанционного обучения.</p> <p>На уровне региона и муниципалитета проводятся разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие.</p>	<p>Угрозы</p> <p>Перенасыщение деятельности по сопровождению молодых педагогов методическими мероприятиями и, как следствие, саботирование их. Чрезмерный контроль и управление мероприятиями программы профессиональной адаптации и развития молодых педагогов, вызывающие у молодых педагогов протест и препятствующие их эффективной психологической</p>

	<p>Аттестация молодых специалистов. Участие в конкурсах профессионального мастерства. Обмен опытом через участие в совместных мероприятиях регионального уровня по реализации Программы. Повышение квалификации по дополнительным профессиональным программам. Наличие многочисленных предложений от ИТ платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов. Участие в открытых уроках, практических занятиях, семинарах, конференциях различного уровня. Акцентирование внимания государства и общества на вопросах наставничества.</p>	<p>адаптации. Отсутствие материального стимулирования наставников. Профессиональный цейтнот современного педагога. Большая нагрузка для педагогов-наставников.</p>
--	---	--

Выводы по результатам реализации Программы:

На начальном этапе реализации Программы наставничества созданы необходимые организационно-методические условия. В течение года отработаны наиболее эффективные формы взаимодействия с молодым педагогом: деловые и ролевые игры, работа в «малых группах», анализ ситуаций, и др., развивающие коммуникацию, лидерство, способность принимать решения, умение аргументировано формулировать цели, задачи. Разработанные наставникам индивидуальные планы по направлениям деятельности: изучение нормативно-правовых документов, повышения профессиональной компетентности, уровня квалификации позволили спланировать индивидуальную работу, исходя из профессиональных дефицитов обучаемого. План составляется таким образом, чтобы была возможность его корректировать и дополнять в течение учебного года. Имеется графа «отметка о выполнении», в которой отражены достижения молодого педагога по обозначенным направлениям деятельности. Таблица позволяет наставнику оценить объем и качество проведенной работы, молодому специалисту – проанализировать собственные профессиональные достижения, запланировать дальнейшую работу по саморазвитию. План мероприятий запланированных на 2020-2021 учебный год реализован полностью. В течение года молодой педагог был охвачен методической работой и психологической поддержкой. Формы организации работы – очные на рабочих местах с наставником. Молодой специалист получал консультации по работе с документацией, планированию учебного материала, составлению плана

НОД, познакомились с эффективными методами организации учебной, совместной деятельности обучающихся. Имеются положительные сдвиги в работе молодого педагога: наставляемый овладел методикой проведения НОД, получили опыт заполнения документации. У наставляемого появилось желание совершенствовать педагогическое мастерство. Таким образом, можно сказать, что цель первого года реализации Программы достигнута. Ускорен и облегчен процесс профессионального становления молодого педагога, развития его способностей самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности. Ускорен процесс успешной адаптации молодого педагога к корпоративной культуре, правилам поведения в детском саду.